

переменные издержки и часть постоянных издержек.

Главная выгода – быстрый рост стоимости такого бизнеса, то есть возрастание стоимостной оценки рынком инновационной хозяйственной деятельности именно за счет правильного управления ценообразованием на отдельных национальных рынках. В том числе на тех, которые не могут сразу же продуцировать существенную прибыль и поэтому кому-то могут показаться неперспективными.

Проведенный в статье анализ продемонстрировал возможность и целесообразность проведения специфической политики по ценообразованию на рынках развитых и развивающихся стран, особо актуальный для инновационных товаров, а также помог выработать практические рекомендации по ее применению.

В.В. ОЖИГИНА, к.э.н.,

Ю.В. ЧАЙКОВСКАЯ, к.э.н., доцент,

Белорусский государственный экономический университет

ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ БИЗНЕСА В СТРАНАХ ЗАПАДНОЙ ЕВРОПЫ

На рубеже веков большинство социально ориентированных рыночных хозяйств показало свою неэффективность и подверглось модернизации – началась трансформация государства всеобщего благосостояния в государство социальных инвестиций, что, наряду с другими изменениями, предполагает переход на самообеспечение, поддержку частной инициативы и передачу полномочий в социальной сфере от государства к отдельным экономическим субъектам. Особенность современной социальной политики состоит в том, что бизнес допущен в сферу, которая традиционно считалась ответственностью государства. Это тем более актуально, поскольку крупный бизнес из подконтрольного со стороны государства объекта пре-

Литература

1. Артемова Т.И. Стоимость и цена: логико-исторический процесс формообразования. – К. Основы, 2006.
2. Косинов Д. Стоимостно-ориентированное управление для «закрытых» компаний // http://www.cfin.ru/management/controlling/valuebased_management.shtml
3. Коупленд Т., Коллер Т., Муррин Дж. Стоимость компаний: оценка и управление./пер. с англ. – М. ЗАО Олимп Бизнес, 2005. – 576с.
4. Д.Дж.Мартин, В.Дж. Петти VBM – управление, основанное на стоимости: корпоративный ответ революции акционеров. / перевод с английского, Днепропетровск: БББ, 2006. – 272 с.
5. Момот Т.В. Вартісно-орієнтоване корпоративне управління від теорії до практичного впровадження. – Харків: ХНАМГ. – 2006. – 380с.

Статья поступила в редакцию 12.12.2007

вратился в субъект, регулирующий международные отношения и социально-экономические процессы. Но прежде чем передать полномочия в социальной сфере, государство формирует и развивает специальную систему регулирования социальной ответственности бизнеса, предполагающую его тесное сотрудничество с государством и обществом на основе взаимовыгоды и четкое разделение функций государства и бизнеса.

Исследование опыта экономически развитых европейских стран по регулированию социальной ответственности бизнеса является актуальным в силу того, что в настоящее время в странах СНГ государст-

В.В. Ожигина, Ю.В. Чайковская, 2008

во и бизнес пока не нашли приемлемой модели взаимоотношений, а проблема развития корпоративной социальной ответственности решается прямыми методами. Условия для развития социальной ответственности менеджмента формируются медленно и противоречиво, система корпоративной социальной ответственности, участниками которой являются бизнес, государство и общество, фактически не сформирована.

Отдельные аспекты социальной ответственности бизнеса и ее регулирования исследуются в работах М.Г. Анохина, А.М. Бабича, Е.В. Балацкого, О.Н. Богомолова, Н.А. Волгина, А.Б. Докторовича, В.Т. Кривошеева, С.Е. Литовченко, В.А. Михеева, И.Н. Мысляевой, А.А. Одинцова, А.Д. Радыгина, Т.С. Сулимовой, Г.Л. Тульчинского, В.Ф. Уколова, А.И. Щербакова, В.Н. Якимец. Среди зарубежных авторов можно отметить работы С. Блэка, Г. Боуэна, М. Веласкеса, П. Друкера, К. Дэвиса, Б. Карлофа, Ф. Котлера, Дж. МакГуира, М. Паллацци, Г. Райффа, С. Сети, Д. Старчера, Р.Хэйвуда.

Авторами по-разному определяется понятие социальной ответственности бизнеса. Общепринятым является его понимание как влияния бизнеса на общество, ответственности тех, кто принимает бизнес-решения, перед теми, на кого прямо или косвенно эти решения влияют (собственники, наемные работники, потребители, деловые партнеры, местные сообщества, государственные институты, общество в целом). Социальная ответственность бизнеса рассматривается как концепция, которая отражает добровольное решение компаний участвовать в совершенствовании процессов социального развития общества и защите окружающей среды [3, с. 23]. Тем не менее, отношения бизнеса, государства и общества в решении социальных проблем исследованы недостаточно. Кроме того, новые системы регулирования социальной ответственности бизнеса в зарубежных странах, соответствующие требованиям государства социальных инвестиций, находятся в начале формирования и постоянно совершенствуются.

Исходя из этого, цель настоящей статьи – обобщить передовой современный опыт развитых европейских социально ориентированных национальных хозяйств и охарактеризовать направления и методы государственного регулирования процессов формирования и последующего развития систем социальной ответственности менеджеров компаний и сферы бизнеса.

По опыту развитых стран ЕС регулирование формирования и развития социальной ответственности бизнеса происходит по следующим направлениям:

1. Переориентация государства с регулирования экономики на оказание услуг обществу и обеспечение пропорционального участия государства, предпринимателей и других субъектов в финансировании и предоставлении социальных услуг.

2. Применение новых принципов сотрудничества бизнеса с государством и общественными организациями, что предполагает передачу бизнесу части экономических, организационных, управленческих функций в отношении объектов государственной собственности в сферах общественного транспорта и инфраструктуры, информационных технологий и социально ориентированных научных исследований, защиты окружающей среды, градостроительства, досуга, содержания правительственных зданий и сооружений, здравоохранения, образования и повышения квалификации, поддержки социально уязвимых слоев населения, преодоления социальной дифференциации в обществе, обслуживания объектов правоохранительной и военной сфер (тюрем, казарм, военно-учебных заведений), коммунального обслуживания следующими методами:

– вовлечение бизнеса в двух- и трехсторонние временные альянсы и партнерства с государством и (или) неправительственными общественными организациями (концессии; совместные государственно-частные предприятия; партнерства типа “строительство – управление – передача” или “строительство – управление – владение”) [7];

– допуск компаний к участию в федеральных, региональных и муниципальных

программах на основе благотворительности, спонсорства, добровольного вовлечения сотрудников компании, финансовых грантов, социального инвестирования, социального маркетинга и с использованием нематериальных – имиджевых форм поощрения компаний;

- заключение контрактов для совместной реализации общественно-значимых проектов (о поставках продукции для государственных нужд; о выполнении работ и оказании общественных услуг; об оказании технической помощи; о лизинге; об управлении на основе субконтрактов) [7];

- государственное субсидирование, льготное кредитование и налогообложение социальных программ бизнеса;

- участие представителей бизнеса в качестве экспертов в советах, комитетах, комиссиях при государственных органах власти.

3. Повышение эффективности использования государственных предприятий, оказывающих социально значимые услуги, при содействии со стороны сферы бизнеса на основе следующих методов:

- внедрение рыночных и квазирыночных отношений (франчайзинг; контрактное; хозрасчет; кооперация; совместное частно-государственное финансирование; размещение с конкурсных торгов заказов на уборку территорий и помещений, строительство и ремонт, оказание общественных услуг);

- дерегулирование сферы телекоммуникаций, энергетики, воздушного транспорта, банковской деятельности;

- частичная приватизация с сохранением за государством контрольного пакета акций или “золотой акции” (например, Управления по регистрации автотранспорта, Национального бюро статистики, Картографического управления, Метеослужбы, учреждений здравоохранения, страхования, пенсионного обеспечения, образования и переквалификации – в Великобритании; сферы телекоммуникаций и предприятий ВПК – во Франции; учреждений образования, здравоохранения, пенсионного обеспечения – в Швеции);

- полная приватизация (например, в

сферах электро-, газоснабжения и телекоммуникаций в Великобритании).

4. Регулирование правоотношений “работник – работодатель” в рамках трехуровневой системы социального партнерства, предполагающей:

- наличие общенационального органа, регулирующего трудовые отношения и способствующего согласованию политики занятости и зарплаты между правительством, объединениями предпринимателей и профсоюзами (в Швеции – Национальное управление рынка рабочей силы, в Бельгии – Национальный совет по труду, в Германии – Союз за труд);

- создание сильных независимых объединений нанимателей и профсоюзов, ориентированных на сотрудничество с государством;

- развитие прямых отношений между объединениями работодателей и работников в трудовой сфере на отраслевом и территориальном (местном) уровне на основе законодательно отработанных механизмов;

- развитие системы участия работников в управлении компанией за счет участия в собственности, в создании общих ценностей, в совершенствовании и реализации концепции развития компании, в планировании инвестиционных стратегий, в улучшении организации труда, в оперативном принятии решений;

- законодательное регулирование социально-трудовых отношений в частном секторе экономики, а именно, установление правил участия трудящихся в управлении предприятием, норм по созданию качественных условий труда, правил по управлению персоналом (по предоставлению отпуска, регламентации рабочего времени, оплате труда, охране труда, страхованию работников, охране материнства и детства и т.д.), ответственности сторон за невыполнение договорных обязательств, а также создание системы разрешения трудовых споров и конфликтов (разработка процедуры ведения коллективных договоров, установление гарантий и компенсаций представителям сторон, создание трудовых судов для рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров, разработ-

ка социально-психологических и организационно-правовых механизмов предупреждения трудовых конфликтов);

– использование различных организационных форм социального партнерства (процедуры проведения переговоров и консультаций; процедуры присоединения к уже заключенному трудовому договору; порядка распространения и действия соглашений и договоров и др.).

5. Дерегулирование рынка труда и модернизация системы социального партнерства на основе следующих мероприятий:

– смена традиционных двусторонних коллективных соглашений между объединениями работников и работодателей на индивидуальные и групповые формы ведения переговоров, а также на заключение трехсторонних соглашений с участием посредника (государственного или негосударственного института) в тех сферах, где законодательные правила, регулирующие взаимоотношения социальных партнеров слабо развиты для того, чтобы проводить какие-либо официальные переговоры без участия третьего лица [10];

– усиление роли отдельных компаний и институциональных субъектов (государственных органов, ассоциаций по интересам, ассоциаций рабочих, общественных объединений) и одновременное уменьшение численности и ослабление роли коллективных субъектов рынка труда (профсоюзов и объединений нанимателей) в опосредовании интересов субъектов рынка труда [9, 12];

– формирование системы социального партнерства и заключение коллективных соглашений не только на национальном, но и на наднациональном уровне в рамках ЕС, разработка согласованного подхода социальных партнеров к проблемам зарплаты в рамках коллективных соглашений, который нашел отражение в совместном документе Европейской конфедерации профсоюзов, Союза промышленных и предпринимательских ассоциаций Европы, Европейского центра предприятий с государственным участием.

6. Переориентация налоговой поли-

тики на решение социальных задач. Приоритетами стали не только рост производства, но и решение экологических и социальных проблем, развитие производства товаров народного потребления, сфер торговли и бытового обслуживания, сферы социальных услуг, сферы инновационного малого и среднего бизнеса, производства по переработке отходов, энергосбережения, производства товаров на основе вторичного сырья и т.д. Социальная функция налоговой системы реализуется в следующих сферах:

– стимулирование участия бизнеса и сокращение участия государства в финансировании социальных издержек за счет снижения ставок налогообложения юридических лиц (с целью усиления их экономической активности, стимулирования мотивации менеджеров к введению собственных программ социального страхования, стимулирования инвестиций в человеческий капитал и т.д.);

– предоставление налоговых льгот в части уменьшения налогооблагаемой базы за счет социальных расходов, помощи в деятельности профессиональных пенсионных систем, помощи компаниям, участвующим в профессиональном образовании безработных и создающим рабочие места;

– взимание социальных налогов и сборов с фонда зарплаты, создающих финансовую базу системы государственного социального обеспечения (налоги на зарплату занятых, взносы предпринимателей на социальное страхование);

– предоставление налоговых льгот предприятиям, занимающимся пенсионным обеспечением своих работников (льгот по налогам на взносы работников и работодателей в пенсионные фонды, увязанных с взносами в государственные пенсионные фонды за счет установления лимитов общего годового объема исключаемых из налогообложения взносов в государственные и пенсионные фонды, чтобы их сочетание позволяло получать пенсию не выше определенной величины; льготное налогообложение пенсий, выплачиваемых единовременным пособием; льготное налогообложение дохода, полученного от

инвестирования средств пенсионного фонда и др.);

– учет социальных целей при формировании некоторых налогов производственно-стимулирующего характера, например, поддержка предприятий малого и среднего бизнеса, как субъектов, предоставляющих рабочие места, оказывающих услуги населению, разрабатывающих и внедряющих новейшие технологии [1, с. 113].

7. Уменьшение государственных (с 1990-х гг. в Финляндии – на 13,5% ВВП, Ирландии, Нидерландах, Швеции – на 12%, Канаде – на 9,6%, Великобритании – на 5% [2]) и увеличение негосударственных источников финансирования социальных услуг:

– средств предприятий, которые они обязаны по закону израсходовать на социальные нужды (1-7 % от государственных социальных расходов, 0,1-1,4% ВВП), а именно, на пособия по нетрудоспособности (13% совокупных расходов, направляемых на эти цели из государственных и частных источников) и безработице, на пенсии и расходы на поддержку семей;

– необязательных частных социальных расходов, на которые государство стимулирует предприятия путем предоставления налоговых и других льгот.

8. Поддержка развития частных (профессиональных) пенсионных систем предприятий за счет предоставления налоговых льгот; регулирования порядка прекращения действия пенсионной системы; регулирования вопросов приобретения права на профессиональное пенсионное обеспечение за счет установления определенных сроков работы, по истечении которых возможно пенсионное обеспечение, а также соблюдения работником других условий; введения ограничений в деятельности пенсионных фондов с целью повышения их безопасности (на использование открытых или закрытых пенсионных фондов, на вложения в ценные бумаги одной эмиссии или эмитента, на состав активов фонда, на вложения в недвижимость, на предоставление займов, на долю капитала одной компании в средствах фонда, на валю-

ту и т.д. [4]).

9. Стимулирование участия предприятий в повышении уровня занятости следующими методами:

– поддержка предприятий, создающих новые рабочие места (налоговые льготы, субсидии, освобождение от других социальных обязанностей) и осуществляющих регулярную трансформацию профессионального статуса работников (образование, переподготовку, самообучение, профессиональную и территориальную мобильность) [6];

– обеспечение занятости за счет временных переводов работников между предприятиями под контролем государственных учреждений, флексибилизации рабочего времени (частичная занятость, гибкий график), расширения сферы действия срочных трудовых договоров с уменьшением сроков, финансовой помощи нанимателям пенсионеров и инвалидов; создания центров поддержки предпринимательских инициатив в отношении безработных [11];

– развитие системы непрерывного образования и профессиональной подготовки на протяжении всего трудового стажа работников и инвестиций предприятий в человеческий капитал путем участия корпораций в государственных программах или разработки совместных программ; предоставления корпорациям права проведения перекалфикации безработных при содействии государства (субсидии, налоговые льготы); поощрения создания специальных дочерних фирм, на которых ведется подготовка кадров; стимулирования упрощения и диверсификации доступа к образовательным услугам путем более гибкой организации рабочего времени; обучения во время отпуска [6]; стимулирования спроса на непрерывное образование со стороны работников и работодателей;

– стимулирование участия предприятий в повышении качества рабочих мест за счет поддержки внедрения новых технологий на рабочих местах; виртуальной интеграции компаний с производителями, потребителями, партнерами, общественными организациями, научными учреждениями, рынком труда; использования ком-

пьютеров и теле-кооперации (Интернет, электронной почты, локальных сетей, корпоративных сайтов); развития систем управления знаниями на рабочих местах, включающих управление человеческими ресурсами, непрерывным обучением, информацией и знаниями, инновациями; использования новых форм организации труда в связи с изменением практики труда, культуры участия работников в управлении компанией, образовательных программ, политики развития человеческих ресурсов, мотивационных и премиальных систем; повышения безопасности работников [11];

– организация действенной системы защиты прав трудящихся и охраны труда, максимальное использование возможностей социального партнерства путем перераспределения ответственности по охране труда и возмещению ущерба здоровью работника с государства на нанимателя; ужесточение мер контроля и пресечения нарушений законодательства об охране труда; развитие специализированной юстиции и трудовых судов для разрешения коллективных и индивидуальных трудовых конфликтов;

– продвижение в рамках предприятий социальной политики, “дружественной к семье”, предполагающей помощь в совмещении работы и семейных обязанностей, обеспечение гендерного равенства, вовлечение женщин в трудовую деятельность, путем организации предприятиями ухода за детьми сотрудников; предоставления отпуска по материнству; создания справедливого подхода к правам работников, затрагивающих их семейную жизнь, – продолжительность рабочей недели, возможность применения гибкого графика работы, организация рабочего процесса и рабочего места, содействие равному разделению ответственности между мужчиной и женщиной в уходе за детьми [5, 8].

В целом, исследование опыта экономически развитых стран Европы показывает, что в этих странах взаимодействие государства и бизнеса и регулирование его социальной ответственности создает условия, при которых бизнес реализует ее без

ущерба для своих интересов по следующим направлениям: оказание социальных услуг; сотрудничество с государством в целях совместного использования социально значимых объектов государственной собственности; вовлечение компаний в альянсы и партнерства с государством; участие в федеральных, региональных и муниципальных программах, взаимодействие с местным сообществом и местной властью; участие представителей бизнеса в качестве экспертов в советах, комитетах, комиссиях при государственных органах власти; обеспечение безопасности труда и справедливых трудовых доходов; создание рабочих мест и повышение их качества; развитие человеческих ресурсов и системы непрерывного образования в течение жизненного цикла работников; спонсорство и благотворительность; развитие системы участия работников в управлении компанией; заключение трудовых соглашений в рамках системы социального партнерства; решение экологических и социальных проблем; развитие производства товаров народного потребления и ответственность перед потребителями; пенсионное обеспечение, поддержка семей работников и оказание им других социальных услуг. Применение опыта европейских стран в условиях СНГ требует учета специфических особенностей модели корпоративной социальной ответственности бывших советских республик: приоритетное внимание работникам, упрощенное понимание концепции социальной ответственности бизнеса, ведущая роль государства, преобладание прямых методов регулирования, начальный этап формирования системы социальной ответственности бизнеса и др. Учет данных особенностей требует критического осмысления и адаптации мирового опыта регулирования социальной ответственности в условиях СНГ, что является предметом отдельного научного исследования.

Литература

1. Государство в меняющемся мире // МЭ и МО. – 2001. – №6. – С. 113.
2. Лунина И. Политические и экономи-

ческие факторы изменения уровня государственных расходов // Экономика Украины. 2004. – №6. – С. 12–19.

3. Стрижов С.А. Формирование и развитие системы корпоративной социальной ответственности в современной экономике России: Автореф. дис. ... докт. экон. наук: 08.00.05 / Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации. – М., 2007. – 47 с.

4. Чубарова Т.В. Профессиональные пенсии в системе пенсионного обеспечения (опыт развитых стран) // Труд за рубежом. – 2003. – №2. – С. 106–109.

5. Чубарова Т.В. Совмещение работы и семейных обязанностей: опыт развитых стран // Труд за рубежом. – 2004. – №2. – С.48–67.

6. Council Decision of 12 July 2005 on Guidelines for the employment policies of the Member States for the years 2005– 2008 (2005/600/EC) // Official Journal of the European Union. 2005. 6 aug. L 205. P. 21–27.

7. Gerrard M.B. What are public–private partnerships, and how do they differ from privatizations? // Finance & Development. – 2001. – V. 38. – №3.

8. Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2005: Communication from

the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions / Commission of the European Communities. Brussels, 2005. 11 p.

9. Regini M. Work and labor in global economies: the case of Western Europe // Socio–Economic review. – 2003. – №1. P. 165–184.

10. Regini M. Between de–regulation and social pacts. The responses of European economies to globalization // Politics & Society. – 2000. – № 28.

11. Social Policy Agenda (2000–2005) Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the regions / Commission of the European Communities. Brussels, 2000. 28 June. 31 p.

12. Traxler F. Collective bargaining and industrial change: a case of disorganization? A comparative analysis of eighteen OECD countries // European sociological review. – 1996. – Vol.12. – №3.

Статья поступила в редакцию 12.12.2007

О.Ю. АМОСОВ, д.е.н., професор,
Харківський регіональний інститут Національної академії державного управління при Президентові України
Н.Л. ГАВКАЛОВА, к.е.н., доцент,
Харківський національний економічний університет

ОРГАНІЗАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ЕФЕКТИВНОСТІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПЕРСОНАЛУ

Забезпечення сталого розвитку вітчизняної економіки можливе за наявності сприятливих умов, зокрема, при наявності відповідної нормативно-законодавчої бази, дієвої стратегії розвитку держави, ефективної інноваційно-інвестиційної політики, ресурсозберігаючих технологій. Макрорівневі тенденції презентуються позитивними зрушеннями у діяльності підприємств, зокрема державних, стан більшості з яких характеризується як кризовий. Науковці пропонують значну кількість варіантів виводу

підприємств із кризового стану. У зв'язку з цим інтересною є думка А. Ослунда, який пропонує заміну та дуже ретельний підбір нового керівництва, належне його навчання стратегічному та тактичному менеджменту [1]. У такому ж контексті викладені доведення вітчизняним дослідником В. Василенком, який пропонує для відродження підприємств скорочувати поточні фінансові витрати, активно розвивати сіті збуту,

© О.Ю. Амосов, Н.Л. Гавкалова, 2008